



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete

részére

Tárgy: Jogi állásfoglalás a szakképző intézmények közalkalmazottainak jogállásváltozásával kapcsolatban

Tisztelt Szakszervezet!

Az Országgyűlés a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. tv. (a továbbiakban: „Szakképzési tv.”) elfogadásával többek között arról is döntött, hogy a szakképzésben 2020. július 1-től az oktatók, illetve a többcélú szakképző intézményben köznevelési alapfeladat ellátásra pedagógus munkakörben foglalkoztatottak – illetve az összes többi alkalmazott – munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban láthatják el a tevékenységüket.

Az elfogadott új jogszabály a szakképzésben jelenleg közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott pedagógusok és nem pedagógusok részére jelenti a legnagyobb változást.

A Szakképzési tv. 127. § (5) bek. értelmében 2020. június 30-ig minden érintett – a Szakképzési tv. hatályba lépése előtti nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. tv. hatálya alá tartozó szagimnáziumok, illetve szakközépiskolák alkalmazottai – vonatkozásában a jogállásváltozását végre kell hajtani és a foglalkoztatottak munkabérét meg kell állapítani. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy 2020. június 30-ig a munkáltatóknak elő kell készíteniük azt a munkaszerződést, amely alapján a jogállásváltozást követő naptól, 2020. július 1-től az érintett foglalkoztatására sor kerül.

Az érintettek munkabérét nem lehet alacsonyabb összegben megállapítani 2020. július 1-től, mint a 2020. március 1. és május 31. közötti időszakban részükre kifizetett illetmény számtani közepe. Mivel a jogszabály nem alapbér, hanem munkabér kifejezést használ, így kérdéses, hogy ezt alapbérként vagy alapbér+bérpótlék(ok) kombinációjaként határozzák majd meg a munkáltatók.

A jogállásváltozásra a Szakképzési tv. 127. § (5) bekezdése értelmében a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozók esetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. 25/A-C. § rendelkezéseit is alkalmazni kell.

Eszerint a munkáltatóknak a jogállásváltozást megelőzően az alábbi kötelezettségeik vannak:

1. A közalkalmazottakat, a képviselettel rendelkező szakszervezeteket és a közalkalmazotti tanácsokat legalább 30 nappal a jogállásváltozást megelőzően – 2020. június 1-ig – írásban tájékoztatni kell a jogállásváltozás időpontjáról, okáról és a közalkalmazottakat érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről.



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

2. A képviselettel rendelkező szakszervezetekkel és a közalkalmazotti tanáccsal konzultációt kell kezdeményezni, szintén az 1. pontban rögzített határidőben, a közalkalmazottakat érintő egyéb tervbe vett intézkedésekről.
3. Az 1. pontban rögzített írásbeli tájékoztatónak az egyes közalkalmazottak vonatkozásában tartalmaznia kell azt is, hogy a továbbfoglalkoztatásuk biztosított-e, illetve mik az új munkaszerződés tartalmi elemei. Tehát már ekkor tájékoztatni kell a közalkalmazottakat arról, hogy 2020. július 1-től mennyi lesz a munkabérük, mi lesz a munkavégzésük helye. Arról is tájékoztatni kell a közalkalmazottakat, hogy milyen kötelezettségnek kell eleget tenniük a jogállásváltozást követően a jogviszonyuk fenntartása érdekében. Tehát ha valakinek például meg kell szereznie valamilyen végzettséget, akkor pontosan milyen végzettséget és meddig kell megszereznie, stb.

Az 1. pontban rögzített és a 3. pontban leírt tartalommal rendelkező tájékoztatás kézhezvételét követő 15 napon belül a közalkalmazottnak írásban kell válaszolnia a munkáltató részére, hogy a továbbfoglalkoztatását elfogadja-e avagy sem (Kjt. 25/A. § (5) bek.). Amennyiben a közalkalmazott nem fogadja el a továbbfoglalkoztatást, vagy nem nyilatkozik határidőben, akkor úgy kell tekinteni, a továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá. Ilyen esetben legkésőbb a jogállásváltozás napjáig írásban tájékoztatja a munkáltató a közalkalmazottat a közalkalmazotti jogviszonya 2020. június 30-ai történő megszűnéséről és a közalkalmazott részére ki kell fizetni a Kjt. 37. § (2), illetve (4)-(6) bekezdés szerinti végkielégítést. A határozott időre foglalkoztatott közalkalmazottak részére ilyen esetben végkielégítés helyett a határozott időből még hátralévő időre járó – de legfeljebb 12 havi – illetményt kell kifizetni. Pl. ha valakinek 2020. július 30-ig szól a határozott idejű kinevezése, akkor a július havi illetményét kell a megszűnéssel egyidejűleg megfizetni.

Azok a közalkalmazottak, akik 2020. július 2. és augusztus 30. között köznevelési intézménnyel vagy szakképző intézménnyel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesítenek, azok nem lesznek jogosultak a végkielégítésre, hiszen a Szakképzési tv. 127. § (5) bek. szerint, akik a tovább foglalkoztatáshoz nem járultak hozzá, de a jogállásváltozást követő 60 napon belül ilyen intézménynél helyezkednek el, azok végkielégítést nem kapnak. Ha pedig már kifizették nekik, akkor azt vissza kell fizetniük.

Ugyanakkor ez a korlátozás a határozott időre foglalkoztatottak még hátralévő időre járó illetményének kifizetésére nem vonatkozik. Akinek kifizetik a határozott időből még hátralévő időre járó illetményét, az a jogállásváltozást követő első napon mindenféle következmény nélkül elhelyezkedhet.

A továbbfoglalkoztatást választó oktatókra irányadó fontos munkajogi szabályok 2020. július 1-től:

1. A foglalkoztatásra gyakorlatilag egy speciális éves munkaidő-keret alapján kerül majd sor, figyelemmel a 12/2020. (II.7.) Korm. rend. (a továbbiakban: „Vhr.”) 135. § (1) bekezdésére. A hivatkozott rendelkezésből az a következtetés vonható le, hogy az



Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

egyres szakképző intézmények szervezeti és működési szabályzata fog tartalmazni egy éves munkaidő-keretet, amit a munkavállalóknak teljesíteniük kell.

Ugyanakkor a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: „Mt.”) 93. § (4) bek. értelmében a munkaidő-keretet írásban meg kell határozni és közzé kell tenni, tehát ezt írásban közölni is kell majd a munkavállalókkal.

2. Az éves munkaidő-keret a munkáltatók részére nagyfokú rugalmasságot biztosít a munkaköri feladatok éves beosztásánál, illetve a menet közbeni újra elosztásánál, hiszen a munkaidőt egyenlőtlenül el tudják osztani anélkül, hogy az év közben óhatatlanul keletkező többletfeladatok elvégzéséért – így különösen a helyettesítésekért – többletdíjazást kelljen fizetniük.
3. A munkaidő eddigi hármass felosztása megmarad, de azt éves munkaidő-keret viszonylatában kell vizsgálni. Az éves munkaidőkeret 80%-a lesz az ún. kötött munkaidő rész, és ennek 70%-át – osztályfőnökök esetében a 65%-át – a kötelező foglalkozások adják, míg a fennmaradó részt a kötelező foglalkozásokon túli szakmai oktatással összefüggő feladatok adják majd. Az éves munkaidő-keret 20%-át pedig kötetlen munkaidő részbe tartozó feladatok adják ki, mely feladatokat az oktatók a saját maguk által választott időben láthatnak el, és ezt a munkaidő részt nyilvántartani sem kell.
4. Az elrendelhető helyettesítések eddigi szabályozása – napi 2, heti 6, legfeljebb a tanévben 30 munkanap – is változik, az új tanévtől havi 16 eseti helyettesítést rendelhetnek el az oktatók részére a munkáltatók a Vhr. 135. § (2) bek. alapján. A be nem töltött munkakörbe tartozó feladatok, illetve a tartósan távollévő oktatók feladatai ellátására pedig ugyanezen jogszabályhely alapján külön megállapodás keretében kerülhet sor. Elvileg tehát ezeket a feladatokat csak megállapodás alapján lehet majd elláttatni és egyoldalúan senkit sem lehet rá kötelezni.
5. A munkaidő-beosztás szabályai nem változnak, igaz, ezt korábban sem tartották be a munkáltatók. Az Mt. 97. § (1) bek. értelmében a munkaidőt a munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be. Az Mt. 97. § (2) bek. értelmében a munkáltató a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől-péntekig osztja be (általános munkarend). Az Mt. 97. § (4) bek. alapján a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 168 órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Az Mt. 97. § (5) bek. értelmében a munkáltató, amennyiben a működésében vagy a gazdálkodásában előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább 96 órával korábban módosíthatja. Ez utóbbi szabálytól a kihirdetett veszélyhelyzet tartama, és a megszűnését követő 30 nap alatt a munkáltatók egyoldalúan eltérhetnek a 47/2020. (III.18.) kormányrendelet 6. § (2) bek. a) pontja alapján.

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. főemelet 2/a.

Tel./Fax: (06-1) 787-8999

e-mail: drnyitrai@drnyitrai.hu



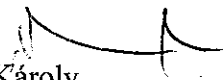
Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi iroda

6. A jelenlegi munkáltatónál a jogállásváltozást megelőzően közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időt és a jogállásváltozást követően munkaviszonyban eltöltött időt össze kell adni, és a jogállásváltozást követően egy munkáltatói felmondásnál az együttes időtartamot kell figyelembe venni pl. a végkielégítés mértékének meghatározásánál a Kjt. 25/B. § (5) bek. alapján. Amennyiben a jogállásváltozást követő munkáltatói felmondásnál a munkavállalóra nézve az a kedvezőbb – márpedig minden esetben az lesz a kedvezőbb – akkor a jogállásváltozáskor hatályos Kjt. szerinti szabályok szerint kell megállapítani a felmondási idő, illetve a végkielégítés mértékét.
7. A Szakképzési tv. 127. § (6) bekezdése értelmében a szakképző intézmények által 2020. július 1-től, illetve ezt követően felvett munkavállalókkal meg lehet állapodni jubileumi jutalomban, legalább a szakképző intézményben eltöltött 15 éves munkaviszony esetére. A jogállásváltozással érintett foglalkoztatottak esetében pedig ez a megállapodás kötelező, a jelenleg hatályos Kjt. 78. § feltételei szerint. Tehát 25, 30 és 40 éves a szakképző intézményben eltöltött munkaviszony esetén jár majd, 25 év után 2, 30 év után 3 és 40 év után 5 havi alapbérnek megfelelő összegű jutalom. A különbség ugyanakkor az lesz, hogy míg korábban a közalkalmazotti jogviszony időtartama – függetlenül attól, hogy azt hány különböző intézményben töltötte el az érintett - volt a jubileumi jutalom alapjául szolgáló feltétel, úgy ez most a konkrét – a jogállásváltozás során foglalkoztató – szakképzési intézmény és a munkavállaló között fennálló munkaviszony tartamára korlátozódik. Továbbá a munkaviszony időtartamába be kell számítani, az ugyanezen munkáltatónál a jogállásváltozást megelőzően eltöltött közalkalmazotti jogviszony időtartamát is.

A jogállásváltozás a szakképzési intézményekben működő szakszervezeti csoportok és a közalkalmazotti tanácsok működését csak annyiban érintik, hogy a továbbiakban kizárólag az Mt. rendelkezései vonatkoznak rájuk, a Kjt. előírásai nem.

Az üzemi tanácsok nem szűnnek meg, hiszen az Mt. 252. § által taxatívén felsorolt megszűnési okok egyike sem következik be.

Budapest, 2020. május 6.

Tisztelettel: 
Dr. Nyitrai Károly
ügyvéd

Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda
Dr. Nyitrai Károly Ügyvéd
1055 Bp., Kossuth Lajos tér 16-17

1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 16-17. félemelet 2/a.
Tel./Fax: (06-1) 787-8999
e-mail: drnyitrai@drnyitrai.hu